

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Okazjonalna praca zdalna

Occasional remote working

Pracodawca oczekuje, że pracownicy będą stale wykonywali pracę na miejscu w firmie, dlatego nie wydał regulaminu określającego zasady wykonywania pracy zdalnej. Jednak taką formą pracy są zainteresowani pracownicy, którzy chcieliby korzystać przynajmniej z okazjonalnej pracy zdalnej. Czy pracodawca jest obowiązany wyrażać zgodę na taką pracę zdalną, skoro nie zatrudnia osób uprawnionych do złożenia wiążącego wniosku o pracę zdalną? Czy każdy pracownik może w jakichś przypadkach domagać się pracy zdalnej okazjonalnej?

Zgodnie z art. 67²⁰ § 4 k.p. zasady wykonywania pracy zdalnej u pracodawcy, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Jednocześnie uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może (a nie musi) nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia (art. 67¹⁹ § 1 k.p.). Pracodawca nie ma obowiązku opracowywania regulaminu dotyczącego pracy zdalnej, jeżeli nie jest zainteresowany taką formą wykonywania pracy przez pracowników. Co do zasady pracodawca nie ma również obowiązku akceptowania wniosków pracowników o wykonywanie pracy zdalnej. Wyjątek dotyczy tylko pewnych kategorii pracowników, tj. wskazanych w art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p., którzy są uprawnieni do złożenia co do zasady wiążącego pracodawcę wniosku o wykonywanie pracy zdalnej oraz wskazanych w art. 173¹ § 1 i 188¹ § 1 k.p., którzy chcieliby korzystać z pracy zdalnej jako elastycznej organizacji pracy.

Pozostałym pracownikom przepisy k.p. umożliwiają natomiast złożenie wniosku o pracę zdalną wykonywaną okazjonalnie. Z art. 67³³ § 1 k.p. wynika, że praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Jednakże przepis ten nie uprawnia pracowników do żądania pracy zdalnej przez 24 dni w roku kalendarzowym. Pracownik może złożyć wniosek o okazjonalną pracę zdalną, ale pracodawca nie ma w żadnym przypadku obowiązku uwzględnienia takiego wniosku, przy czym żaden przepis w Kodeksie pracy nie nakłada na niego obowiązku wskazania przyczyny odmowy. Pracodawca nie ma nawet obowiązku odnoszenia się do wniosku złożonego przez pracownika, więc może on nie odpowie-

dzieć w ogóle na wniosek pracownika, dlatego też przepisy Kodeksu pracy nie określają terminu na udzielenie pracownikowi odpowiedzi na wniosek. Milczenie pracodawcy nie może być przy tym uznane za dorozumianą zgodę na wykonywanie przez pracownika okazjonalnej pracy zdalnej w terminie wskazanym we wniosku pracownika. Jeżeli pracownik nie uzyska wyraźnej akceptacji pracodawcy dla swojego wniosku, to jest obowiązany stawić się do pracy w dotychczasowym, stałym miejscu wykonywania pracy, określonym w umowie o pracę, np. w siedzibie firmy.

Z drugiej strony z mocy art. 67³³ § 2 k.p. do okazjonalnej pracy zdalnej nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹–67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3 k.p., tj. m.in. przepisów dotyczących:

- ustalenia zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub regulaminie,

- przekazania przez pracodawcę dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia pracownika,

- obowiązku zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia określonych w k.p. kosztów związanych z wykonywaniem takiej pracy, a także zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkoleń i pomocy technicznej niezbędnych do wykonywania takiej pracy.

Praca zdalna okazjonalna jest więc elastyczną dla pracodawcy formą wykonywania pracy przez pracownika – doraźnie (tj. po złożeniu wniosku przez pracownika) decyduje on, czy umożliwić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej w danym dniu lub okresie, jest zwolniony z obowiązku zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania takiej pracy oraz pokrywania kosztów z tym związanych, jak również z przekazania pracownikowi dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia. Natomiast także w przypadku okazjonalnej pracy zdalnej pracodawca zachowuje pełne prawo do kontroli pracownika. Kontrola wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikami (art. 67³³ § 3 k.p.). Zawsze jednak decyzja o wyrażeniu zgody na okazjonalną pracę zdalną w odpowiedzi na złożony przez pracownika wniosek należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy.

Bożena Lenart

Departament Prawny
Główny Inspektorat Pracy